

Le projet Context¹ est un projet mondial de renforcement des compétences des professionnels humanitaires financé par le Department for International Development's Disaster and Emergencies Preparedness Programme, piloté par OXFAM au sein du Start Network et du projet Talent development². Compilé par une quinzaine des plus grandes organisations humanitaires sous l'égide du Consortium of British Humanitarian Agencies (CBHA), et basé sur le **Cadre des compétences humanitaires essentielles³**, ce programme fournit des bases solides pour le perfectionnement du personnel en vue d'améliorer la réponse humanitaire.

Le projet Context a été mis en œuvre en République Démocratique du Congo (RDC) par l'Institut Bioforce, de février 2015 à octobre 2017. Il avait pour objectif de former 160 professionnels d'ONG internationales et nationales mais aussi de personnels de structures publiques de la RDC.

164 nationaux travaillant dans le secteur de l'humanitaire et désireux de renforcer leurs compétences ont été formés par l'Institut Bioforce au travers de deux programmes de formation :

- **Programme de renforcement des compétences essentielles (CORE)** – 3 cohortes – **44 des 45 participants ont obtenu leur attestation.** Le programme CORE offrait sur 6 mois une formation professionnelle continue des membres du personnel national des organisations, à leur poste actuel, mettant l'accent sur la présentation des concepts et compétences essentiels au travail humanitaire.
- **Programme de renforcement des compétences en management et leadership (M&L)** – 5 cohortes – **116 des 119 participants ont obtenu leur attestation.** Le programme M&L offrait sur 9 mois une formation professionnelle continue des membres du personnel national d'encadrement moyen et supérieur des organisations, à leur poste actuel, mettant l'accent sur les aspects clés de la gestion et du leadership en situation d'urgence.

Les 2 programmes de formation utilisaient une « **blended approach** » incluant du coaching, des ateliers en face à face, de l'apprentissage en milieu de travail, de l'autoformation, des travaux de groupe et des travaux pratiques. Cette approche a favorisé la mise en pratique des acquis par les participants dans leur travail ainsi que la réflexion dans le cadre d'un parcours cohérent de développement professionnel de qualité. Ainsi, les 2 programmes étaient composés de plusieurs composantes :

- lectures, autoévaluation et introspection en préparation du premier atelier ;
- premier atelier (participatif, en face à face, sur quatre jours) ;
- entre les ateliers : réunions des groupes de travail, apprentissage autodirigé et coaching ;
- deuxième atelier : atelier participatif en face à face sur quatre jours (CORE) ou sur trois jours (M&L) ;
- apprentissage autodirigé orienté sur l'action après les ateliers ;
- projet ou activité (plan d'action) permettant de mettre la théorie en pratique ;
- soutien du responsable hiérarchique

L'apprentissage à distance entre les ateliers était dispensé via la plateforme de formation en ligne de l'Institut Bioforce, Biomoodle.

Le projet a été mis en œuvre par l'Institut Bioforce en RDC en partenariat avec MDF AC⁴ (MDF Training & Consultancy Afrique Centrale). Le partenariat portait sur l'organisation logistique des ateliers et des cérémonies de clôture à Goma, mais aussi sur la co-animation des ateliers, qui ont tous été facilités par une association de formateurs internationaux Bioforce et de formateurs locaux MDF

¹ <http://www.contextproject.org/index.php>

² <http://goo.gl/BM2d5R>

³ Core Humanitarian Competencies Framework – CHCF : <https://www.chsalliance.org/chcf>

⁴ <https://mdf.nl/democratic-republic-congo>

AC. Ce partenariat a garanti la localisation, le transfert de compétences et la contextualisation, et a permis une réduction des coûts de mise en œuvre. Cette collaboration a été mutuellement bénéfique et a contribué à accroître les capacités pour dispenser le programme Context localement.

Pendant toute la durée du programme, l'Institut Bioforce a garanti une **programmation adaptative afin de répondre aux besoins des participants** (adaptation des contenus, session additionnelle sur la sécurité, session additionnelle en e-learning sur le financement, ajustement de la durée du 1^{er} atelier, remplacement d'un programme CORE par un programme M&L pour prendre en compte le nombre plus élevé de candidatures M&L, etc.). Cette flexibilité et adaptabilité a permis de proposer un programme de formation conforme aux besoins locaux, et donc pertinent et générant un impact positif sur les participants.

Si tous les éléments du programme ont été utiles aux renforcements des compétences des participants, **ces derniers ont identifiés les ateliers en face à face et les séances de coaching comme des éléments clés de leur parcours d'apprentissage**. Les ateliers résidentiels ont permis l'acquisition de capacités mais ont également encouragé les échanges entre des participants de divers horizons (en termes de types d'organisations dont ils étaient issus, de postes occupés, de types de programmes mis en œuvre au sein de leurs organisations, etc.). Les sessions de coaching les ont aidés à mieux se connaître et à trouver des solutions adaptées par eux-mêmes.

Le principal défi rencontré pendant la mise en œuvre du projet en RDC a été la faible participation des femmes : seulement 29 femmes parmi les 164 participants, soit seulement 17.7%. Des mesures de mitigation ont été mises en œuvre pour relever ce défi (gratuité pour les femmes issues d'ONG nationales (ONGN) et d'organisations communautaires (CBO), relances individuelles, entretiens pour renforcer les candidatures féminines, possibilité d'accepter les femmes avec des prérequis plus bas, possibilité d'accepter la participation aux ateliers de manière non-résidentielle si besoin, etc.). Ces mesures ont permis d'augmenter la participation des femmes (32% de femmes ont participé au programme M&L 4), mais la participation des femmes au projet Context en RDC est restée globalement faible.

Le programme a permis des changements individuels, comme des changements de comportement basés sur les compétences humanitaires essentielles : professionnalisation, leadership, prise de décision, meilleure compréhension du contexte humanitaire et application des principes et des standards humanitaires. De plus, **le programme a permis des changements organisationnels**.

En effet, **l'Institut Bioforce a conduit une évaluation d'impact du projet**, grâce à un outil de conception et d'évaluation de la formation, élaboré par l'Institut Bioforce, CIEDEL, et le Groupe URD. Les résultats de cette évaluation montrent que **le projet Context en RDC a eu un impact au niveau individuel mais aussi au niveau des organisations**, et démontrent que les **participants mettent réellement en application les compétences acquises**. En effet :

- 97% des participants CORE déclarent avoir acquis au moins 75% de l'ensemble des compétences, et 82 % des participants CORE interrogés ont su décrire un exemple concret d'application d'au moins 12 des 14 compétences ciblées par le projet ;
- 95% des participants M&L déclarent avoir acquis au moins 75% de l'ensemble des compétences, et 88 % des participants M&L interrogés ont su décrire un exemple concret d'application d'au moins 10 des 12 compétences ciblées par le projet ;
- 90% des responsables d'ONGN et de CBO interviewés déclarent que le projet Context a donné lieu au développement et à l'utilisation de nouveaux outils au sein de leur structure.

Le projet Context en RDC a atteint ses objectifs, et a eu un impact à la fois sur les participants et sur leur organisation.